

Le SICTAME-CGC vous informe

Juin 2002

PASSERELLES : J'Y VAIS, J'Y VAIS PAS ?

PASSERELLES, ATTENTION : DANGER !

Oublieuse de ses engagements et en contradiction avec ses propres déclarations, la Direction poursuit son œuvre de démantèlement d'Elf EP et des statuts liés. Après s'être attaquée, selon les méthodes que l'on connaît, aux aspects Prévoyance et Retraites du statut collectif de la partie Amont d'Elf, voilà qu'elle incite, selon des méthodes tout aussi contestables, le personnel d'Elf EP à prendre un contrat de travail TFE SA. **Nous sommes favorables à une société unique porteuse des actifs et du personnel de l'Amont, mais pas par la voie empruntée par la Direction.** Le SICTAME-CGC a été le premier à formuler cette demande, et nous avons indiqué comment y parvenir, avec notamment la négociation préalable d'un statut commun acceptable par tous. Malheureusement, la Direction n'a pas respecté ses engagements et a complètement biseauté et dévoyé le jeu de la négociation.

Ce sont les façons de faire de la Direction qui ont conduit aux embrouillaminis dont sont saisis plusieurs tribunaux sur les aspects prévoyance, retraite et IRP (Instances représentatives du Personnel). Et pourtant, avec un peu plus de respect des partenaires, une meilleure prise en compte des cultures respectives et quelques ajustements vers le haut, le consensus était à portée de main. Si la Direction le veut, il n'est pas encore trop tard pour redresser la situation. Encore faudrait-il qu'elle ait la volonté de négocier un statut acceptable aux bornes des sociétés rapprochées que sont TFE SA et Elf EP.

L'autre façon pour la Direction d'évacuer la question de la négociation d'un statut commun aux personnels des 2 sociétés TFE SA et Elf EP est tout simplement de proposer au personnel Elf EP de changer d'employeur et de passer chez TFE SA ; c'est ce qu'ils appellent les passerelles. En empruntant la passerelle, un salarié Elf EP devient un salarié de TFE SA ; il renonce ainsi à son statut Elf EP et se voit appliquer le statut TFE SA. Cette façon de faire libère la société absorbante, TFE SA, de son obligation de respecter les droits individuels et collectifs du personnel de l'entreprise absorbée Elf EP. Elle la libère aussi de l'obligation de négocier. L'analyse du système proposé des passerelles montre que c'est une opération tout à l'avantage de TFE SA, alors que, pour l'employé, l'appât d'un gain immédiat cache en fait une baisse des rémunérations et la disparition ultérieure de nombreux éléments.

Le système proposé est donc plutôt du type gagnant (société) – perdant (salarié) et c'est bien pourquoi aucune Organisation syndicale n'a voulu cautionner le système proposé. L'un des précédents tracts du SICTAME-CGC, diffusé en avril et disponible sur demande, 'Chroniques de la négociation Rémunérations n° 4', fait bien apparaître la baisse de classification pour ceux qui emprunteront les passerelles. Pour simuler les situations de part et d'autre de la passerelle et apprécier les écarts, vous pouvez aussi vous adresser aux responsables des sections syndicales du SICTAME-CGC qui disposent d'un logiciel baptisé, non sans raison, « Simulateur de pertes ». Vous trouverez, ci-après, la déclaration fort éloquente, faite en CCE par un élu SICTAME-CGC, sur cette question des passerelles.

Ceci étant, l'analyse ne doit pas être uniquement financière, car il s'agit d'un changement d'employeur et donc de statut : le salarié Elf EP qui passera chez TFE SA perdra ainsi le bénéfice de tous les protocoles et dispositions Elf EP auxquels il est habitué (par exemple : horaires variables, temps partiel, régime des missions étranger, mutuelle, commissions paritaires, CE, etc.) pour se voir

appliquer ceux existant chez TFE SA. Le dernier article de ce tract apporte un éclairage sur les aspects CE. De plus, le contrat TFE SA présente une clause de mobilité fonctionnelle et géographique plus sévère, avec une possibilité de licenciement en cas de refus de mobilité que ne vient tempérer aucune commission paritaire. L'univers TFE SA apparaît globalement moins transparent et plus arbitraire et incertain que ne peut l'être celui d'Elf EP. A soupeser donc avant décision par les candidats à la passerelle !

Le passage chez TFE SA se fait uniquement sur la base du volontariat : c'est ce qu'affirme la Direction au plus haut niveau (Président et DRHC Groupe), c'est ce qu'ont écrit le Directeur DGEP et le Président d'Elf EP dans les courriers qui accompagnent les dossiers que vous avez reçus sur les passerelles, courriers qui précisent de plus que « le fait de rester salarié d'Elf EP, y compris pour les expatriés, n'aura aucune incidence professionnelle », c'est ce qui apparaît sur l'Intranet (DRH Pratique/Passerelles) où aux deux questions sur le volontariat sont apportées des réponses très claires :

« 1. Le passage sous contrat TotalFinaElf est-il obligatoire ? Réponse : Non, le principe du volontariat est clairement indiqué dans le dispositif « passerelles »

2. Ma carrière sera-t-elle affectée si je reste sous contrat Elf EP ? Réponse : Non, l'accord passerelle (NDLR : en fait, « le dispositif passerelle », car il n'y a pas eu d'accord signé) spécifie bien que le fait de rester salarié d'Elf EP n'aura pas d'incidence professionnelle ».

Alors, dans ces conditions, pourquoi ces multiples réunions de démultiplication (qui en rappellent d'autres) ? Pourquoi toutes ces pressions apparentes ou occultes sur le personnel ? Pourquoi toute cette argumentation fallacieuse et trompeuse qui n'a visiblement d'autre but que d'effrayer ou d'appâter le chaland afin de lui arracher la signature d'un ... contrat de travail chez TFE SA. Déjà en CE Paris d'Elf EP du 30 avril dernier, comme en témoigne le procès-verbal de cette réunion, le Secrétaire du CHSCT, prévenu par des salariés choqués de certains agissements sournois mais réels pressentait l'amplification des pressions et expliquait l'avis négatif rendu sur l'aspect « conditions de travail » et la mise en garde adressée à la Direction en vue de prévenir des actes assimilables au harcèlement moral. Ces techniques qui rappellent certaines techniques douteuses de vente sont inadmissibles et contraires aux engagements de la Direction. Respectez le libre choix de chacun et le strict volontariat, comme promis ! Enfin, pour ceux qui, s'étant laissés vendre un contrat TFE SA, n'en seraient pas satisfaits à l'usage, il est bon de rappeler qu'ils n'auront aucun recours, que ce soit en publicité mensongère, manœuvre dolosive ou marchandise non conforme. Une telle décision est irréversible ; ceux qui pourraient être tentés ont jusqu'au 30 septembre pour mûrir leur décision.

Conclusion : pour ceux que les passerelles tenteraient, réfléchissez bien avant de vous engager. Pesez bien le pour et le contre, et appréciez correctement les situations. Ne vous laissez pas abuser ou impressionner. Si vous décidez de changer d'employeur, faites-le à l'issue d'une analyse objective où vous prenez en compte votre intérêt propre (et non celui d'un présentateur ou intermédiaire plus ou moins objectif qui cherche visiblement à améliorer sa prime de fin d'année). Ne le faites pas au nom d'un principe consistant à donner l'exemple (est-on sûr que ce soit le bon ?). Ne le faites pas sous la pression d'une manipulation psychologique, sous la menace de craintes infondées concernant les évolutions de carrière (c'est votre valeur qui fera la carrière, pas votre statut !) ou encore en succombant à ce qui pourrait bien s'avérer n'être qu'un miroir aux alouettes : espoir de gains financiers, de carrière accélérée. Interrogez vos collègues de TotalFina et comparez avant toute décision. Attention aux lendemains qui déchantent, l'histoire a tendance à se répéter.

Enfin réfléchissez ; une forte adhésion du personnel au dispositif passerelles donnerait raison à la Direction d'avoir imaginé un dispositif spoliant les salariés ; en revanche, une faible adhésion laisse la porte ouverte à des négociations et améliorations ultérieures et complémentaires. Il nous paraît plus sage de jouer la carte collective plutôt que la carte individuelle et le court terme, et pour ceux qui croiraient y gagner, rappelons le proverbe chinois : « le poisson voit l'appât et non l'hameçon ».

La négociation d'un statut commun aux personnels des 2 sociétés Elf EP et TFE SA reste un objectif réaliste qui dépend essentiellement de la volonté de la Direction d'engager une véritable négociation avec les partenaires adéquats. Forcer le personnel à emprunter les passerelles contre son gré ne fera que déplacer, différer et accroître les problèmes !

PROPOSITION INDELICATE OU ADHESION A UNE SECTE ?

(Déclaration d'un élu SICTAME-CGC en CCE d'Elf EP)

Depuis peu, nous recevons par dizaines nos adhérents qui ont quelques difficultés à prendre position face au toboggan, pudiquement appelé passerelle par la Direction. Nous ne sommes pas vraiment surpris. Ces derniers temps, la Direction chambarde notre statut social en laissant, aux salariés d'Elf EP, une impression confuse et amère d'être grugés. Le scénario est toujours le même. Nous explorons ensemble les arcanes du double format A4. Couleur, flèches explicatives, tout y est : pour appâter le chaland, foin d'économie ! Les vraies économies sont ailleurs. Combien vais-je réellement perdre ? Quel est le montant des sommes retenues au titre de l'actualisation ? L'estimation calculée sur des durées tronquées, des barèmes fictifs, tient-elle compte de l'inflation ? Quel serait le montant des sommes réellement dues ? En clair, quelle économie la Direction fait-elle en proposant sa passerelle ? Comment évaluer les pertes de garantie comme l'ancienneté pour les cadres ou les progressions minimales garanties à tous ?

Notre simulateur tente une estimation de ces pertes. Prenons un exemple moyen. Premièrement, mon interlocuteur découvre avec surprise que la perte n'est pas de 4,2 % comme annoncée, mais de 6,5%. La Direction a jugé utile de ne pas comptabiliser dans le salaire deux éléments dans lesquels elle taille hardiment, notamment les indemnités complémentaires de scolarité et les indemnités kilométriques de trajet. Pour le reste, les chiffres parlent d'eux-mêmes : 33 500 € versés au titre d'indemnité de changement d'employeur, 19 400 € reçus réellement après fiscalité et charges sociales. Le coût de l'actualisation à 3 % se monte à 5 300 € un peu moins du tiers de la somme réellement utilisable. En l'absence d'inflation et d'évolution de carrière, la Direction aurait dû verser 70 000 € bruts au titre de l'ancienneté et du maintien des indemnités supprimées. La passerelle lui rapporte donc 35 800 € sans compter la part patronale des charges sociales qu'elle aurait dû payer en sus. Le gain fait sur le dos des salariés est de plus de 50 %. Il faudrait comptabiliser les éléments collatéraux : points de retraites perdus, incertitudes sur la mutuelle, règles de gestion TFE SA socialement très en retrait, etc. Pour mon interlocuteur, c'est la stupeur ! Il constate que tous les ingrédients du commerce délictueux, à savoir informations fallacieuses, contrat non fourni et coûts dissimulés, sont malheureusement dans la proposition du premier employeur de France.

Mon attention est alors attirée par une différence sur l'évaluation de l'indemnisation des IKT. Mon interlocuteur est en 17 ; il devrait, me semble-t-il, être indemnisé sur une base 9CV et plus. Pour en avoir le cœur net, je décide d'aller consulter le réglementaire sur Pers'Info. Un service très pratique où chaque salarié dispose d'un comparatif entre les règles de gestion (protocolaires ou réglementaires) applicables dans les sociétés de l'amont !

Mes amis, quelle surprise, tout a disparu ! Encore un bug de l'informatique ! Dans le doute, je m'informe auprès de personnes souvent bien informées. J'y apprend que Monsieur René Chappaz, lui-même, a décidé de ne plus distribuer cette information. Il est vrai que le moment est particulièrement bien choisi, puisque les salariés n'ont plus besoin de savoir ou de comprendre. Les portes du paradis CCNIP leur étant enfin grandes ouvertes, à quoi bon s'attarder sur des détails de deuxième voire de troisième importance ! Si l'information s'avérait exacte, avouons qu'en matière de dissimulation et de désinformation, nous atteignons ici des sommets. A moins que la Direction considère que notre appartenance au nouveau groupe s'apparente davantage à un acte de foi qu'à un acte économique. Je crains cependant que les idoles de la Direction nommées ROCE, stocks options, bonus, part variable, etc., ne soient pour les salariés qu'un paradis artificiel, truffé des vieux démons du patronat français : individualisme exacerbé, pingrerie en matière sociale, discrimination, non-transparence, harcèlement, sous effectifs chroniques, sous-traitance galopante, précarité,...

A défaut de recevoir des indulgences du « Petit Prince » ou de ses serviteurs zélés, ils pourront toujours invoquer les Saints Dicat d'entreprise. Mais avec le rôle volontairement ambigu des coordinateurs Groupe, pendant combien de temps encore pourront-ils en bénéficier ?

Entre « Proposition indécente » ou « Nous irons tous au paradis » la Direction aurait pu nous trouver un meilleur casting. Le scénario que l'on nous présente ne manquera pas de produire « Les raisins de la colère ».

PASSERELLES = CHANGEMENT DE STATUT = CHANGEMENT DE CE

Situation actuelle : Les agents TFE-SA, affectés en France, dépendent du CE TotalFina Siège de Paris, tandis que les agents Elf EP dépendent du CE Elf EP de Paris ou de Pau.

Les expatriés Elf EP sont rattachés au CE ELF EP de leur choix, tandis que les expatriés TFE-SA dépendent du CE TF Siège

Pour ceux qui sont à Paris, c'est simple, il y a coexistence des CE Elf EP et TotalFina Siège, chaque salarié est rattaché au CE dépendant de son employeur.

Même chose pour ceux qui sont à Pau, sauf qu'en l'absence de CE TotalFina Siège sur Pau, les agents TFE-SA ont aussi accès aux activités de proximité organisées par le CE Elf EP de Pau, du moins tant que l'accord tripartite CE Pau / Direction / CE TotalFina Siège perdure.

Passerelles : Le changement de statut correspond à un changement d'employeur, et donc à un changement de CE de rattachement.

Tous ceux qui changeront de statut changeront aussi de CE de rattachement. Toutefois, et jusqu'à la fin de l'année 2002, ceux qui changeront de statut resteront rattachés à leur CE d'origine. Vous pouvez passer vos prochaines vacances tranquilles, vous ne risquez pas de vous voir refuser la location de cet été réservée depuis de longs mois. Pour le ski, ce sera différent.

Chacun devra réfléchir à sa situation personnelle s'il veut pouvoir bénéficier des voyages des 17 ans, séjours linguistiques et autres colonies via le CIE (Comité Inter Entreprise)

Pour le plus long terme, il y a trois scénarios principaux : l'accord tripartite CE Pau / Direction / CE TFE est dénoncé, ou bien un CE TFE-SA est créé sur le site de Pau, ou encore les CE TFE-SA et Elf EP sont fusionnés (en CE d'UES).

Scénarios 1 et 2 : un CE TFE-SA est créé sur le site de Pau ou encore l'accord tripartite est dénoncé, les salariés métropole TFE-SA dépendront alors exclusivement de l'un des CE TFE-SA, tandis que les salariés ELF EP, métropole et expatriés, dépendront, comme actuellement, du CE ELP EP de leur site de rattachement.

Scénario 3 : les CE fusionnent en CE d'UES. Il n'y aura alors plus de différence entre les salariés TFE-SA ou ELF EP. Ce qui ne veut pas dire que les prestations du CIE et des CE ELF EP seront maintenues à l'identique, parce que les dotations TFE étant environ de 50% inférieures à celles d'ELF EP, la fusion ne nous apportera qu'une dotation moyennée. Un point particulier devra être géré : les CE ELF EP participent actuellement au financement de la prévoyance pour les salariés, ce que ne fait pas le CE TotalFina Siège. Il faudra homogénéiser.

Ce qui nous mène au problème de l'UES, problème plus politique que social. Il est évident que pour des équipes qui travaillent de manière aussi intégrée qu'à l'EP, l'unicité des représentations du personnel et de la gestion des œuvres sociales soit préférable à une multiplication d'instances représentatives de l'EP. Une UES amont, regroupant les équipes de l'Exploration Production est souhaitable, et souhaitée par tous les syndicats de l'amont, mais pas aux conditions actuellement imposées par la Direction.

Les informations ci-avant sont extraites du numéro d'avril-mai de notre publication 'Les Cahiers du SICTAME' que reçoivent nos adhérents.

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL :

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-CGC